



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y compromiso
organizacional de los docentes del nivel primario en las
Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Javier Mitchel Huapalla Paredes

ASESORA:

Dr. Francis Ibarguen Cueva

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

Dr. John Morillo Flores

PRESIDENTE

Dr. Luzmila Garro Aburto

SECRETARIO

Dr. Francis Ibarguen Cueva

VOCAL

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia que me apoyaron en todo momento a realizar mi más grande sueño el ser un profesional en lo que más me gusta y hace que logre muchas satisfacciones en mi vida y espero retribuirle muchas más alegrías en el transcurso de mi vida.

Agradecimientos

A Dios, que me dio la vida y la fortaleza de cumplir mis metas y anhelos, a mis padres por darme apoyo y motivación en los momentos difíciles.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente de realizar mis estudios para obtener el título de magister en administración de la educación, a los catedráticos que impartieron sus clases con sus enseñanzas, mensajes lo cual me formaron profesionalmente y como ser humano.

El agradecimiento afectuoso a los que hicieron posible la Evaluación y la guía de tesis Dra. Francis Ibargüen Cueva, gracias por su apoyo.

Agradecimiento a las Instituciones Educativas, docentes que me permitieron realizar la aplicación de los instrumentos para la investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Javier Mitchel Huapalla Paredes, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificad(a) con DNI 16010070, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha:.....

Firma:.....

Nombres y apellidos: Javier Mitchel Huapalla Paredes.

DNI: 16010070.

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014. Con el propósito de obtener el título de magister en educación en la Universidad César Vallejo.

El poco desarrollo de los talentos de recursos humanos, la falta de compromiso, iniciativa y desarrollo de potencialidades, capacidades y habilidades impiden la realización de proyectos y metas educativas innovadoras ; es por esta razón, que se decide dar paso a la presente investigación ya que tiene como objetivo determinar la relación de gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014.

La presente investigación está dividida en seis capítulos: En el Capítulo I: Planteamiento del problema, en el Capítulo II: Marco referencial, se encuentra los antecedentes, el marco teórico; en el Capítulo III: Las hipótesis y descripción de las variables. En el capítulo IV: Marco metodológico, se encuentra el tipo de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo V: Resultados, que corresponde a la descripción del trabajo de estudio; en el capítulo VI: Discusión, que comprende la relación o diferencias de resultados con las investigaciones, luego las conclusiones, recomendaciones para las variables y finalmente las referencias bibliográficas, que fue realizado en base a un estudio minucioso y detallado. A ustedes señores Miembros del Jurado; agradezco por anticipado su valiosa atención y decisión, así como tiempo y dedicación que le están brindando a las presentes.

Atentamente

Javier Mitchel Huapalla Paredes

Índice

Carátula	i
Páginas preliminares	ii
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I. Planteamiento del problema	15
1.1.Realidad Problemática	16
1.2.Formulación del problema	18
1.3.Justificación, relevancia y contribución	18
1.4. Objetivos	21
1.4.1.Objetivo General	21
1.4.2.Objetivos Específicos	21
II. Marco referencial	22
2.1.Antecedentes	23
2.1.1.Antecedentes Nacionales	23
2.1.2.Antecedentes Internacionales	24
2.2.Marco teórico	27
2.3. Perspectiva teórica	39
III. Hipótesis y variables	40
3.1.Hipótesis	42
3.1.1.Hipótesis General	42
3.1.2.Hipótesis Específicas	42

3.2. Identificación de variables	42
3.3. Descripción de variables	42
3.3.1. Definición conceptual	43
3.3.2. Definición operacional	43
3.4. Operacionalización de variables	44
IV. Marco metodológico	46
4.1. Tipo de investigación	47
4.2. Población, muestra y muestreo	48
4.3. Criterios de selección	50
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	52
4.6. Procedimientos de recolección de datos	55
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	55
V. Resultados	57
5.1. Presentación de resultados	58
5.2. Contrastación de las hipótesis	63
VI. Discusión	69
Conclusiones	72
Recomendaciones	73
Referencias bibliográficas	74
Anexos	77

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	44
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	44
Tabla 3. Distribución de la Población	47
Tabla 4. Distribución de la muestra estratificada	49
Tabla 5. Validez del cuestionario de Gestión del Talento humano	53
Tabla 6. Validez del cuestionario Cuestionario de Compromiso Organizacional	54
Tabla 7. Nivel de confiabilidad de la variable planeamiento estratégico	55
Tabla 8. Nivel de confiabilidad de la variable gestión institucional	55
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y compromiso organizacional	59
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según comportamiento organizacional y compromiso organizacional	60
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según comunicación y compromiso organizacional	62
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según compensación laboral y compromiso organizacional	63
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y compromiso organizacional	65
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables comportamiento organizacional y compromiso organizacional	66
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables comunicación y compromiso organizacional	67
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables compensación laboral y compromiso organizacional	68

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	47
Figura 2. Distribución de porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y compromiso organizacional	59
Figura 3. Distribución de porcentajes de los docentes según comportamiento organizacional y compromiso organizacional	61
Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes según comunicación y compromiso organizacional	62
Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según compensación laboral y compromiso organizacional	63

Resumen

El presente estudio se centra en describir cómo se relaciona Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014.

El nivel de la presente investigación es cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La muestra es probabilística de 125 docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral. Los instrumentos utilizados para observar y recabar información fue elaborado para la investigación, el instrumento para medir la Gestión del Talento humano que comprenden las siguientes dimensiones: Comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral. Y el cuestionario de Instrumento para medir el Compromiso organizacional es una adaptación de Meyer y Allen que comprenden las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los principales resultados fueron los siguientes: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014 (Rho de Spearman = 0,625** siendo ésta una correlación moderada entre las variables). Por lo que se puede afirmar que a mejor gestión del talento humano mejor compromiso organizacional.

Palabras claves: Gestión, Talento, Comportamiento, Organización, compromiso.

Abstract

The present study focuses on describing how human talent management and organizational commitment of teachers at the primary level in educational institutions Croft Huaral, 2014 relates.

The level of this research is quantitative descriptive correlational. The probabilistic sample of 125 teachers from primary level educational institutions of Fencing Huaral. The instruments used to observe and gather information was developed for research, instrument for measuring human Talent Management comprising the following dimensions: organizational behavior, communication and workers' compensation. And the questionnaire instrument to measure organizational commitment is an adaptation of Meyer and Allen comprising the following dimensions: affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The main results were as follows: There is a direct and significant relationship between talent management and organizational commitment of teachers at the primary level in educational institutions Fencing Huaral, 2014 (Spearman rho = 0.625 ** this being a moderate correlation between variables). So we can say that better talent management best organizational commitment.

Keywords: Management, Talent, Behavior, communication, organization and commitment.

Introducción

En la actualidad no se toma la debida importancia a la gestión del talento humano, la falta de organizar, dirigir con una metodología y competencias didácticas acorde a la realidad para el logro de aprendizajes de los estudiantes.

En la práctica los docentes no tienen el compromiso organizacional, para el mejoramiento de su institución educativa, carentes de cooperación para que reestructuren y retroalimenten su labor pedagógica. Es decir ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014?

Para lograr el gran cambio en la educación es necesario hacer estudios de mejora de la gestión del talento humano, para lograr el desarrollo de las potenciales, conocimientos, competencias, experiencias significativas y mejoramiento del currículo, involucrando a toda la comunidad educativa

La tesis está enmarcada dentro de la línea de investigación establecida por la Universidad Cesar Vallejo, que es gestión y calidad educativa. Para cumplir con este objetivo a cabalidad el trabajo es dividido de la siguiente manera:

En la primera parte se expone el planteamiento del problema, la realidad problemática, la formulación problema general y específico, la justificación y los objetivos de la investigación. .

La segunda parte de este estudio se denomina marco referencial se expone los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico, perspectiva teórica. Aquí también se desarrolla el donde se cita y analiza a diversos autores que hablan sobre las variables clima laboral y relaciones humanas.

La tercera parte de este estudio se denomina hipótesis y variables contiene la presentación de la hipótesis general y específica, la descripción y operacionalización de variables.

En la cuarta parte se establecen marco metodológico, se encuentra el tipo de investigación, población, la descripción de las técnicas e instrumentos, la validez y confiabilidad, procedimientos, método de análisis de datos y consideraciones éticas.

En la quinta parte los resultados, en la sexta parte la discusión, seguida por las respectivas conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos.